

Plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Cadre réglementaire = Textes de référence

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : articles 6 (critères de discrimination), 6 *bis* ,(discrimination liée au sexe et agissements sexistes), 6 *ter* A (protection des lanceurs d'alerte), 6 *ter* (harcèlement sexuel), 6 *quater* A (dispositif de signalement), 6 quinquies (harcèlement moral), 11 (protection fonctionnelle notamment le IV), et 19,25 et 30, les agents contractuels régis par cette loi bénéficient de ces mêmes garanties (articles 32) et la loi n°86-33 du 09 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.
- Circulaire n°SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (NOR : RDF1636262C)
- Décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue
- Circulaire du 09 mars 2019 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique (NOR : CPAF1805157C)
- Accord relatif à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 (*Action 5.2 Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes auprès de chaque employeur public*)
- Loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 80
- Circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place des référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics (NOR : CPAF1928443C)
- Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement et des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
- Circulaire du 02 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions.
- Article 26 du statut général des fonctionnaires.
- Code civil article 1240 (responsabilité civile)
- Code pénal : articles 222-22 à 222-22-2 (agressions sexuelles) ; articles 222-23 (viol) ; articles 222-32 (exhibition sexuelle) ; articles 222-33 (harcèlement sexuel) ; articles 222-33-2 (harcèlement moral) ; articles 225-1 et suivants (discrimination) article 226-10 (en cas de dénonciation calomnieuse)
- Code de procédure pénale : article 40

Dispositif de signalement des actes, de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Le décret n° 2020-256 du 13/03/2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique précise le contenu du dispositif de signalement des actes de violence, de discriminations, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes mis en place dans l'ensemble des administrations.

Il prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou par les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés.

Il précise enfin les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les modalités de mutualisation du dispositif entre administration.

Le décret précise également que les procédures relatives au dispositif de signalement sont fixées - pour ce qui concerne les employeurs publics relevant de l'article 2 de la loi du 09/01/1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière - par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination après information du CTE / Comité Social d'Etablissement.

Le dispositif de signalement régi par le présent décret devait être mis en place au plus tard le 01/05/2020 avec pénalité de retard fixée à 1 % de la rémunération brute globale en cas de carence de l'administration au 31/12/2020.

I. Le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes au Foyer Départemental de l'Enfance, petit établissement social de moins de 50 agents

A. La procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins des actes ou agissements susnommés

Qui est concerné par le dispositif de signalement ?

Ce dispositif de signalement est ouvert à l'ensemble des agents salariés de l'établissement y compris les agents de droit privé et les stagiaires.

Ce dispositif de signalement concerne les agents s'estimant victimes ou témoins pour des faits survenant **sur leur lieu de travail**.

Il est à signaler que ce dispositif ne se substitue pas pour les agents aux autres voies existantes : dépôt de plainte, signalement auprès du Procureur de la République, recours hiérarchique, saisine des représentants des personnels, réclamation auprès du Défenseur des droits, etc. Il constitue une protection, une assistance, un accompagnement supplémentaire des agents dans leur cadre professionnel.

A qui s'adresser pour effectuer un signalement d'acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes sur le lieu de travail ?

Il a été veillé au sein de l'institution à offrir aux personnels un choix de professionnels référents pour faciliter la démarche de signalement.

Ainsi le cadre de santé, chef de service, nommé référent déontologue en application du décret n° 2017-519 du 10/04/2017, voit sa mission élargie en qualité de référent Egalité/déontologue.

Ainsi, la psychologue de l'établissement qui présente une expérience en médecine professionnelle et qui termine un cycle de formation VAE de psychologue du travail est désignée référente Egalité / Ecoute.

Il est en effet apparu pertinent d'offrir aux personnels le choix entre 2 référents (un homme, une femme) hors de tout lien hiérarchique pour ce qui concerne cette dernière.

A noter qu'il sera étudié dans le cadre du plan de formation 2021 ou par financement ANFH sur fonds régionaux le principe d'une formation à destination des référents afin de parfaire leur expertise sur le plan :

- juridique
- administratif (connaissance des circuits d'orientation des agents s'estimant victimes vers les professionnels chargés de leur accompagnement et de leur soutien).

Par ailleurs, le directeur peut être destinataire d'un signalement.

Comment procéder pour effectuer un signalement ? : la procédure du recueil du signalement.

L'agent s'estimant victime ou témoin d'acte de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes a donc la possibilité de s'adresser selon son choix au référent Egalité / Déontologue ou à la référente Egalité / Ecoute.

Trois situations possibles :

- l'auteur du signalement s'identifie : il effectue son signalement dans le cadre d'un entretien, ou par mail sur la boîte mail du référent de son choix.
Il atteste la teneur des propos relatés ou des écrits produits, en les signant.
- L'auteur du signalement s'identifie mais souhaite que son identité ne soit pas divulguée.
Le référent destinataire du signalement apprécie la suite à donner en tenant compte du souhait d'anonymat de son auteur.
- Le signalement est anonyme. Le référent destinataire apprécie la suite à donner.
A ce propos, il est important de porter à la connaissance de chacun que l'utilisation abusive du dispositif de recueil de signalement interne à l'établissement peut exposer son auteur à des sanctions disciplinaires et engager sa responsabilité civile sur le fondement de l'article 1240 du code civil, ainsi que sa responsabilité pénale sur le fondement de l'article 226-10 du code pénal en cas de dénonciation calomnieuse.

Que doit contenir le signalement ?

Le signalement doit comporter l'énoncé le plus précis possible de la nature des faits, toute information ou document dont l'auteur dispose et de nature à étayer le signalement.

Les témoins auteurs de signalement devront notamment préciser dans quelles circonstances ils ont eu personnellement connaissance des faits.

Existe-t-il un document type de signalement ?

Il est proposé en pièce annexe un document type, mais le contenu et le formalisme restent libres nonobstant les éléments répertoriés au paragraphe précédent.

Comment est garantie la confidentialité du dispositif de signalement ?

La confidentialité du dispositif de signalement est garantie à l'auteur du signalement par le biais de la protection des données Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) de la réception à la clôture du dossier.

Le registre de traitement RGPD de l'établissement est en cours d'élaboration, un délégué à la protection des données sera nommé en 2021.

L'accès à ces informations est restreint aux seules personnes ayant besoin d'en connaître et est opéré - pour ce qui concerne un courrier manuscrit - avec la mention « confidentiel » sous double enveloppe cachetée.

Quelle suite est donnée au recueil du signalement ?

Le référent destinataire du signalement accuse réception, sans délai, du signalement à son auteur (sauf à l'évidence dans les situations anonymes).

Après évaluation et selon la situation, sous réserve de l'accord de l'auteur du signalement, le référent destinataire transmet dans les conditions garantissant la confidentialité, le signalement au directeur afin que toute mesure de protection et de traitement des faits signalés soit prise.

B. La procédure d'orientation des agents s'estimant victime d'actes de violences, de discrimination, de harcèlement moraux ou sexuels ou d'agissements sexistes, vers les services professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien

Quelle est l'aide apportée par le référent dépositaire d'un signalement, à l'agent s'estimant victime ?

Le référent assure à l'agent se disant victime une écoute bienveillante et impartiale et dispense toutes indications sur les dispositifs d'aide et de soutien existants ; dispositifs que l'agent a la responsabilité de mobiliser.

- Médecine de prévention professionnelle
Centre de Gestion de l'Allier 4 rue Marie Laurencin 03400 Yzeure, 04.70.48.21.00
Parmi les missions de la médecine préventive figurent :
 - éviter toute altération de la santé des agents du fait de leur travail
 - assurer un soutien psychologique pour des situations d'ordre professionnel vécues comme problématiques, basé sur des entretiens qui permettent à l'agent d'être écouté et soutenu sur les difficultés professionnelles rencontrées, de prendre du recul par rapport aux difficultés vécues, d'analyser les problématiques pour les comprendre, d'avancer en repérant de nouvelles manières d'être et de se comporter, de l'aider à explorer et trouver les ressources nécessaires pour débloquer ou dépasser les problématiques professionnelles.

- Instance pouvant dispenser un soutien médico-psychologique : centre médico-psychologique (CMP)
CMP Moulins 48 rue des tanneries 03000 MOULINS, 04.70.44.81.35
CMP Vichy Ouest espace G. Canguilhem impasse Victoria 03200 Vichy, 04.70.97.33.99
CMP Vichy Est espace G. Canguilhem 2^{ème} étage 24 rue Bintot 03200 Vichy, 04.70.97.13.73 ou 04.70.97.29.65
- Médecin psychiatre assurant une permanence de la réponse dans le cadre des urgences (service des urgences attaché au centre hospitalier)
- Associations spécialisées telles que le *Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de l'Allier : 14 rue Jean-Jacques Rousseau 03000 MOULINS, 04.70.35.10.69*, dont une des missions consiste à informer, orienter, accompagner les publics dans les domaines de l'accès au droit, dans la lutte des violences sexistes.
- **orientation vers les autorités compétentes pour un : Dépôt de pré-plainte en ligne**



Pré-plainte en ligne

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR



Adresse IP détectée : 176.162.189.237



Ce service vous permet d'effectuer une déclaration pour des faits dont vous êtes directement et personnellement victime et pour lesquels vous ne connaissez pas l'auteur, concernant :

- Une atteinte aux biens (vols, dégradation, escroqueries...)
- un fait discriminatoire (discrimination, diffamation, injure, provocation individuelle à la haine)

Cette démarche vise essentiellement à vous faire gagner du temps lors de votre présentation à l'unité ou service choisi.

Pour qu'elle soit enregistrée comme une plainte, vous devrez signer cette déclaration dans une unité de gendarmerie ou un service de police que vous allez choisir.

Dans les autres cas, présentez-vous directement dans une unité de gendarmerie ou un service de police.

Dans tous les cas d'urgence, appelez immédiatement par téléphone le 17 ou le 112.
 In case of emergency, please dial 17 or 112.
 En cualquier caso de situación de urgencia, llame inmediatamente por teléfono el 17 o 112.

Veillez à préserver les traces et indices qui pourront être exploités par les enquêteurs.

Vous avez pris connaissance des conditions d'utilisation de ce service, voulez-vous continuer ?

Les renseignements demandés sont exclusivement destinés au traitement informatisé de la déclaration. Seuls les agents dûment habilités des unités de gendarmerie ou des services de police peuvent avoir accès à ces données dans le seul but d'organiser un rendez-vous avec la victime ou son représentant légal pour la signature de la plainte.

Conformément à la loi 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux informations. Vous pouvez exercer ce droit auprès de l'unité de gendarmerie ou du service de police où vous irez signer votre plainte.











[Conditions d'utilisation](#) [Informations légales](#)

Il sera demandé à l'agent par ces autorités compétentes de fournir des informations concernant les faits, de sélectionner la commune, le commissariat ou la gendarmerie dans lesquels l'agent souhaite déposer plainte.

La pré-plainte est un dispositif destiné à améliorer l'accueil des victimes d'infraction.

La pré-plainte en ligne, ne dispense pas l'agent de se rendre auprès d'un officier de police judiciaire pour signature d'un procès-verbal qui rend valable juridiquement le dépôt de plainte.

En fonction de l'évaluation de la gravité de la situation, le référent propose donc l'orientation vers tel ou tel dispositif.

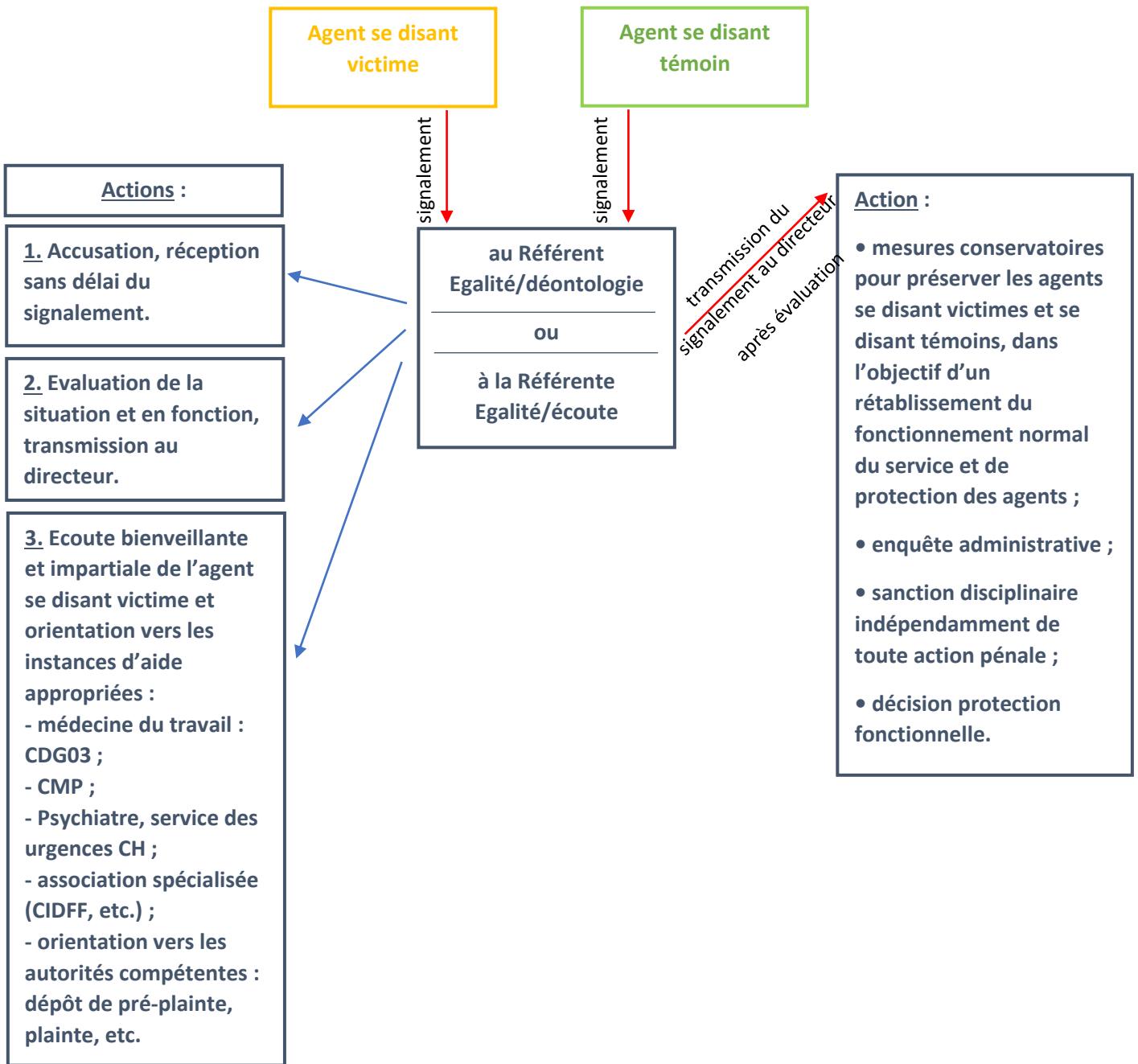
C. La procédure d'orientation des agents s'estimant victime ou témoin d'acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et d'assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative

Quelles sont les mesures prises par le directeur à qui le référent a transmis le signalement d'un agent se disant victime ou témoin ?

L'employeur public doit dans les meilleurs délais en fonction de la nature des faits signalés :

- évaluer la situation à partir du recueil du signalement ;
- prendre toute mesure conservatoire à même de faire cesser les agissements dénoncés (mesure temporaire de suspension des fonctions de l'agent mis en cause ; déplacement de l'agent mis en cause, ou de l'agent s'estimant victime, dans un autre service, modifications de plannings pour éviter des plages de travail communes agressé/agresseur supposés ; toutes mesures destinées à assurer la protection de la victime présumée et des témoins y compris contre les pressions ou représailles dont ils pourraient faire l'objet, etc.) dans l'objectif notamment du rétablissement d'un fonctionnement normal et satisfaisant du service ;
- faire procéder, en cas de besoin à une enquête administrative en interne.
Une enquête administrative est une investigation menée par l'administration, ce n'est pas une enquête judiciaire.
Elle permet de s'assurer de la véracité des informations, des allégations portées à la connaissance du directeur.
N'étant encadrée par aucun texte et n'ayant pas à être menée de manière contradictoire, l'enquête doit cependant être réalisée avec rigueur et impartialité.
L'enquête administrative est réalisée sous forme d'entretiens individuels qui ont pour objet :
 - de recueillir toutes les déclarations utiles (protagonistes, témoins, hiérarchie, etc.) ;
 - d'établir la chronologie et la matérialité des faits ;
 - d'apporter les éléments d'information concernant l'historique, le contexte des relations individuelles et collectées dans le service.
- prendre, le cas échéant, une mesure disciplinaire ; mesure indépendante des suites pénales pouvant résulter de l'action engagée par l'agent par le biais de son dépôt de plainte ou signalement auprès du procureur de la République ;
- peut accorder la protection fonctionnelle, dans la situation de faits caractérisés.

Récapitulatif de la procédure de signalement – Application du décret n° 2020-256 du 13/03/2020



D. La communication du dispositif de signalement à l'ensemble des agents de l'établissement

Il sera veillé après présentation au CTE et CA du 17 et 18 décembre 2020 à la diffusion du dispositif de signalement :

- par transmission par mail professionnel à l'ensemble des agents ;
- par une fiche de signalement diffusée sur les boîtes mails ;
- par les liens guides, kits, documents utiles :
www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-professionnelle-entre-femmes-et-hommes-0>

E. La création d'un dispositif complémentaire

Comité des Droits et d'Alerte de la lutte contre le Harcèlement la Violence les Discriminations (CDAHVD).

Afin de veiller :

- à un suivi systématique des traitements liés à des menaces à l'encontre de personnes chargées d'une mission de service public ;
- à un suivi des traitements des signalements et des protection accordées ;
- à une sensibilisation réitérée au long cours des agents publics aux questions d'Égalité professionnelle ;
- à la prévention des discriminations liées au sexe et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- à la déconstruction des stéréotypes de genre.

Il est proposé la mise en œuvre d'un comité des droits d'alerte de la lutte contre le harcèlement la violence les discriminations (CDAHVD) (instance mise en place dans certains hôpitaux).

Composition :

Instance présidée par le directeur avec la participation :

- Mme la référente Égalité / écoute ;
- M. le référent Égalité / déontologue ;
- 1 Monitrice Éducatrice représentant du personnel (équipe éducative de jour de Moulins) ;
- 1 Agent des Services Hospitaliers (ASHQ) représentant du personnel (équipe éducative de nuit de Bellerive/Allier) ;
- L'Adjoint des Cadres Hospitalier en charge des Ressources Humaines ;

avec la participation espérée en qualité de membre de Mme le Cadre socio-éducatif membre du Conseil d'Administration et de Mme la référente Egalité Diversité désignée par Mme la Préfète de l'Allier ;

sous réserve d'un accord de leur hiérarchie.

Ce comité pourrait se réunir sur demande expresse du président au moins 2 fois par an (1 fois par semestre) avec un ordre du jour, pour établir des remontées d'informations aux instances de dialogue social, pour alimenter le **rapport social unique** (RSU) en cas de besoin, notamment pour dresser un état de la situation comparée entre les femmes et les hommes, pour évoquer les événements indésirables graves (EIG) et leurs répercussions, notamment concernant la santé des agents.

Ce comité pourrait être force de proposition en matière notamment de Qualité de Vie au Travail.